

## ORDRE DU JOUR DES DELEGUES DU PERSONNEL CFE-CGC MAI 2011

### 1. Cession d'actions gratuites

Plusieurs salariés ont reçu un courrier de Freescale intitulé : « État individuel de cession d'actions gratuites ». Ces salariés n'ont pas reçu les sommes indiquées sur ce document.

Nous vous demandons de fournir les dates exactes des virements pour lesquelles ces sommes sont à déclarer.

Nous vous demandons également de fournir une aide à la déclaration :

Ces sommes sont-elles à déclarer dès le premier euro ?

Ces sommes sont-elles imposables dès le premier euro ?

Le courrier envoyé par Freescale ne mentionne aucun de ces aspects, est-ce un oubli ?

**Concernant le courrier, il a été envoyé aux personnes ayant reçu des virements. Concernant les détails individuels, les salariés doivent se rapprocher de Rosy Moustin au 9931 pour connaître les éléments.**

### 2. Travail de nuit du 2 Juin 2011

Y aura-t-il de l'activité de production au cours de la nuit du 1er au 2 Juin et au cours de la nuit du 2 au 3 Juin (2 Juin = Jeudi de l'ascension) ?

Si l'activité est maintenue durant ces nuits, quelle est l'équipe qui assure la production (nuit ou week-end) ?

**-L'équipe de nuit travaillera dans la nuit du Mercredi 1er Juin au Jeudi 2 Juin.**

**-Les équipes de matin, après midi et nuit ne travailleront pas le Jeudi 2 Juin.**

**-Ce sont les équipes de suppléances qui travailleront le Jeudi 2 Juin**

### 3. Initial Public Offer

Peut-on avoir des nouvelles de l'IPO ?

Lors de l'IPO précédente (2004) les salariés de Freescale Toulouse avaient reçu des RSU(s). Peut-on raisonnablement envisager ce type de distribution en 2011 ?

**Les nouvelles informations ont été communiquées en CE Mensuel.**

### 4. Primes mensuelles

Dans quelques équipes des groupes business, des salariés ont reçu des primes mensuelles pour « rester dans l'entreprise ». Ce geste fait suite à plusieurs démissions.

Faut-il attendre des démissions pour récompenser le travail fourni ? Est-ce un geste qui va se généraliser à toutes les équipes engineering /marketing ?

**Le travail fourni est récompensé par des primes dont le pourcentage budgétaire est présenté en NAO. Les faits que vous relatez ci-dessous, s'inscrivent dans cette démarche. L'entreprise récompense ses salariés qui fournissent une prestation de travail exceptionnelle.**

## ORDRE DU JOUR DES DELEGUES DU PERSONNEL CFTC - CGT MAI 2011

### 1 - 1er MAI 2011

Vous n'avez manifestement pas compris la question posée le mois dernier.

Nous la reformulons ainsi :

a) Comment payez-vous le samedi premier mai 2011 aux salariés des équipes de suppléance sachant qu'il s'agissait d'un jour normalement travaillé pour ces salariés ?

b) Comment payez-vous un salarié en équipe de suppléance qui a posé le 1er mai en congé ?

a) Conformément à nos accords applicables. Ces dispositions sont reprises dans le MGP

« 1er Mai en milieu de semaine

Si le 1er mai est placé en milieu de semaine et que ce soit le seul jour travaillé par l'équipe de suppléance le paiement est :

- Heures payées avec le forfait de 200% calculé sur le salaire de base (hors primes d'équipe et d'ancienneté).

+

- Majoration de 100%. Cette majoration exceptionnelle est appliquée sur le taux horaire et sur la prime d'équipe, plus sur la prime de tenue technologique (1/30ème).

Le 1er MAI tombe sur un jour normalement travaillé par les équipes de suppléances :

Seul le 1er mai ouvre droit à une majoration de 100%. Cette majoration exceptionnelle est appliquée sur le taux horaire et sur la prime d'équipe, et sur la prime de tenue technologique (1/30ème).

b) Normalement.

Pour mémoire, ce point a fait l'objet d'un contentieux, le jugement avait été rendu en la faveur de Freescale.

## **2 - CONGE DE RECLASSEMENT**

Le mois dernier vous nous avez fait part de votre intention de respecter les dispositions légales applicables au congé de reclassement au moment où les premiers congés de reclassement pour la partie fabrication seront acceptés. L'intention est louable.

Peut-être daignerez-vous nous dire qu'elles sont ces dispositions légales pour la prise en compte des primes dans le calcul de l'allocation de congé de reclassement ?

**Nous annexerons au compte rendu la circulaire régissant l'ensemble des ces dispositions. Il s'agit de la Circulaire DGEFP/DRT/DSS no 2002/1 du 5 mai 2002 relative à la mise en œuvre des articles 93 à 123 de la loi de modernisation sociale (volet licenciement pour motif économique)**

**Une communication auprès des salariés sera faite en temps utiles.**

## **3-PORTABILITE DE LA MUTUELLE**

Les dispositions de l'article 14 de l'ANI et son avenant du 8 mai 2009 seront mises en place dès la rupture du contrat de travail, et seront prolongées jusqu'à atteindre une durée de 24 mois.

Ces dispositions entrent-elles en application à la notification du licenciement, à l'issue du préavis ou à la fin du congé de reclassement ?

**Comme vous l'indiquez dans votre question, le dispositif de l'ANI prend effet à la rupture du contrat, soit une date différente selon les cas :**

- A la fin du préavis si la rupture intervient à la fin du préavis,
- A la notification du licenciement si le salariés a négocié de ne pas faire son préavis,
- A la fin du congé de reclassement, si le salarié a opté pour cette option.